

# MITEN KUNTOUTUSOHJAAJAT KOKEVAT TYÖHYVINVOINTINSA

Suomen kuntoutusohjaajien yhdistys ry:n jäsenille suunnatun työhyvinvointikyselyn pohjalta tehty selvitys

Tanja Alkula- Temonen

Opinnäytetyö  
Toukokuu 2014

Kuntoutusohjauksen ja – suunnittelun koulutusohjelma  
Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala



JYVÄSKYLÄN AMMATTIKORKEAKOULU  
JAMK UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES



Tekijä(t) Alkula-Temonen Tanja	Julkaisun laji Opinnäytetyö	Päivämäärä 12.05.2014
	Sivumäärä 43	Julkaisun kieli Suomi
		Verkojulkaisulupa myönnetty ( X )
Työn nimi MITEN KUNTOUTUSOHJAAJAT KOKEVAT TYÖHYVINVOINTINSA- Suomen kuntoutusohjaajien yhdistys ry:n jäsenille suunnatun työhyvinvointikyselyn pohjalta tehty selvitys		
Koulutusohjelma Kuntoutusohjauksen ja – suunnittelun koulutusohjelma		
Työn ohjaaja(t) Walden Pirjo		
Toimeksiantaja(t)  Yhteistyökumppani Suomen kuntoutusohjaajien yhdistys ry		
<p>Tiivistelmä</p> <p>Opinnäytetyön tarkoitus oli selvittää mikä on Suomen kuntoutusohjaajien yhdistys ry:n jäsenten kokemus työhyvinvoinnistaan. Tutkimuksessa työhyvinvointi tarkoittaa sitä, kuinka työntekijät itse kokevat jaksavansa työssään.</p> <p>Tutkimuksessa kartoitettiin mitkä ovat ne tekijät, joiden avulla työntekijät kokevat jaksavansa ja toisaalta ne, joita he haluaisivat muuttaa.</p> <p>Tutkimuksessa kiinnitettiin huomiota seikkoihin jotka edistivät kuntoutusohjaajien työhyvinvointia.</p> <p>Tutkimus oli suunnattu Suomen kuntoutusohjaajien yhdistyksen jäsenille ja kysely tehtiin yhteistyössä Suomen kuntoutusohjaajien yhdistys ry:n kanssa.</p> <p>Tutkimus oli määrällinen ja se suoritettiin sähköpostitse kyselynä. Kyselyn vastausten keruu tapahtuu tammi- ja helmikuussa 2014. Vastausprosentti oli 35 %. Vastaajia oli 88. Vastaukset tulivat eri puolelta Suomea.</p> <p>Saatujen vastausten perusteella vastaajat kokivat työhyvinvointinsa hyväksi.</p> <p>Keskeisimpiä tutkimustuloksia oli, että kuntoutusohjaajat kokivat stressiä vain vähän ja he luonnehtivat työkykyään hyväksi. Työhyvinvointia edistävimmiksi tekijöiksi vastaajat kokivat hyvän esimiestyön ja omasta kunnostaan huolehtimisen. Tutkimus luo pohjaa mahdolliselle jatkotutkimukselle samasta aiheesta, kuinka kuntoutuksen ohjaajien työhyvinvointi muuttuu esimerkiksi seuraavien viiden vuoden kuluessa.</p>		
Avainsanat (asiasanat) Työhyvinvointi, kuntoutusohjaaja, työssä jaksaminen		
Muut tiedot		



Author(s) Alkula-Temonen Tanja	Type of publication Bachelor's Thesis	Date 12.05.2014
	Pages 43	Language Finnish
		Permission for web publication ( X )
Title REHABILITATION COUNSELLORS' EXPERIENCES OF THEIR WELL-BEING AT WORK A report on a survey directed at the members of the Finnish Rehabilitation Counsellor Association		
Degree Programme Rehabilitation Counseling		
Tutor(s) Walden, Pirjo		
Assigned by Co-operated by The Finnish Rehabilitation Counsellor Association		
<p>Abstract</p> <p>The purpose of this thesis was to examine what sort of experiences the members of the rehabilitation counsellor association had related to their well-being at work. In the report well-being at work means employees' capacity to cope with their work tasks.</p> <p>The report focused, on the one hand, on the factors that the rehabilitation counsellors found positive to coping with their work and, on the other hand, factors that they would like to change in their work. The study was also interested in factors that promoted rehabilitation counsellors' work welfare.</p> <p>This study focused on the members of the Rehabilitation Counselor Association and it was conducted in co-operation with the association. The study was a quantitative survey in which a questionnaire was sent to the respondents by e-mail. The data was collected during January and February of 2014. The response rate was 35 %. The number of the respondents was 88. The answers came from various places in Finland.</p> <p>According to the results, the respondents found their work welfare and well-being at work good. The main results were that the respondents felt stress only to a small extent and that they described their work capacity as good. According to the results, the most important aspect with work welfare was good leadership and taking care of personal health. This thesis created a basis for further studies on how rehabilitation counsellors' well-being at work might change during the next five years.</p>		
Keywords work welfare, rehabilitation counsellor, well-being at work		
Miscellaneous		

## Sisältö

<b>1</b>	<b>Johdanto.....</b>	<b>2</b>
<b>2</b>	<b>Kuntoutusohjaus .....</b>	<b>3</b>
<b>3</b>	<b>Työhyvinvointi ja sen osatekijät .....</b>	<b>6</b>
<b>4</b>	<b>Tutkimuksen tarkoitus ja tavoite.....</b>	<b>10</b>
<b>5</b>	<b>Tutkimuksen toteutus .....</b>	<b>11</b>
	5.1 Työhyvinvointikyselyn kohderyhmä.....	11
	5.2 Tutkimusmenetelmä .....	12
	5.3 Mittarin rakentaminen, aineiston keruu ja aineiston analyysi .....	12
<b>6</b>	<b>Tutkimustulokset.....</b>	<b>14</b>
	6.1 Taustamuuttujat.....	14
	6.2 Työhyvinvoinnin tulokset.....	17
<b>7</b>	<b>Pohdinta ja johtopäätökset .....</b>	<b>28</b>
<b>8</b>	<b>Lähteet .....</b>	<b>35</b>
<b>9</b>	<b>Liitteet .....</b>	<b>37</b>

## Kuviot

Kuvio 1. Ilmarinen työhyvinvointitalo .....	7
Kuvio 2. Ikäjakautuma .....	15
Kuvio 3. Status työelämässä .....	17
Kuvio 4. Arvio työkyvystä .....	22
Kuvio 5. Stressin kokeminen työssä .....	25

## Taulukot

Taulukko 1. Työssä jaksamisen riskitekijät .....	19
Taulukko 2. Työyhteisön sisäinen tilanne. ....	21
Taulukko 3. Psyykkiset voimavarat .....	24
Taulukko 4. Työssä voimavaroja ja motivaatiota lisäävät tekijät .....	26
Taulukko 5. Vapaa-ajalla voimavaroja lisäävät tekijät .....	26
Taulukko 6. Työnantajalta toivottu tuki työkyvyn ylläpitämiseen.....	27
Taulukko 7. Oma tuki työkyvyn ylläpitämiseen .....	28

# 1 Johdanto

Opinnäytetyön aihe on kuntoutusohjaajien työhyvinvoinnin tilan selvittäminen, heidän kokemuksensa työhyvinvoinnistaan. Yhteistyökumppanina on Suomen kuntoutusohjaajien yhdistys ry. Kuntoutusohjaaja/kuntoutuksen ohjaaja on nuori ammattinimike ja toimenkuvien selkiytymättömyys vaikuttaa työssä jaksamiseen. Kuntoutuksenohjaajaopiskelijan näkökulmasta tulevan ammattialan työhyvinvointi ja erilaiset keinot vahvistaa sitä kiinnostavat niin yhteisön kuin yksilönkin näkökulmasta. Työhyvinvointi syntyy arjessa yhdessä ja yhteistyötä tekemällä. Työnantaja vastaa hyvinvoinnin perustasta: turvallisista työoloista, osaavasta johtamisesta ja työn suunnittelusta. Jokaisella työyhteisön jäsenellä on kuitenkin vastuu sekä työyhteisön hyvinvoinnista että omasta voinnistaan. ( Etera 2014.)

Työssä jaksaminen ja työhyvinvointi kokonaisuudessaan ovat merkittävässä osassa myös kuntoutusohjaajan työuran laatuun ja pituuteen. Työhyvinvointiin on viime vuosikymmenien aikana alettu kiinnittämään yhä enemmän huomiota, samassa tahdissa kun sairaanhoitoa on ryhdytty lähestymään terveydenhoidon näkökulmasta. ( Sosiaali- ja terveysministeriö 2005.) Henkinen hyvinvointi on yhtä tärkeää kuin fyysinen hyvinvointi ja ennalta ehkäisemällä työssä jaksamisen riskejä saadaan niitä minimoitua tai jopa eliminoidua. Työhyvinvointitutkimukset ovat vakiinnuttaneet maassamme paikkansa muiden soveltavien- ja perustutkimusten joukossa. Suomalaiset työhyvinvointitutkimukset ovat saaneet kansainvälisestikin korkeaa arvostusta. ( Sosiaali- ja terveysministeriö 2005.)

*Työelämässä tapahtuvat jatkuvat muutokset tuovat haastetta ja tarvetta työhyvinvointitutkimukselle. Viime aikoina suomalaiseen työelämään on vaikuttanut EU-tasoisien ja muun kansainvälisen toiminnan laajentuminen. Lisähaasteita on myös tuonut työssä käyvän väestön ikääntyminen sekä kansantaloudelliset muutokset. ( Sosiaali- ja terveysministeriö 2005.)*

*Työhyvinvointitutkimuksen resurssit ovat maassamme verrattain hyvät. Tutkimusorganisaatioiden välinen yhteistyö on pääosin toimivaa. Tästä huolimatta on tärkeää, että tutkimusresurssien suuntaamisessa ja tutkimuksen painottumisessa pyritään välttämään päällekkäisyyksiä. Tavoitteena onkin suunnata resurssit työelämän kehittämisen kannalta keskeisille alueille. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2005.)*

Työhyvinvointi ja työssä jaksaminen on edelleen tutkimisen arvoinen asia, kun työuria kaavaillaan yhä pidemmiksi hallituksen toimesta. Työelämän valtakunnallisena tavoitteena on työurien pidentäminen ja työkyvyn ylläpitäminen sekä edistäminen. ”Työurien pidentäminen on tarpeen erityisesti siksi, että väestö ikääntyy ja suomalaiset elävät aiempaa vanhemmiksi. Työuria pidentäviä toimia tarvitaan.” (Tela 2013.)

## 2 Kuntoutusohjaus

Kuntoutus on Suomessa jakaantunut julkisen, yksityisen ja kolmannen sektorin tehtäväksi. Kuntoutusmuodot voidaan jaotella ammatilliseen, sosiaaliseen, lääkinnälliseen ja kasvatukselliseen kuntoutukseen. (Järvikoski & Härkäpää 2008, 56.)

Lakisääteinen kuntoutus on aiemmin koettu vakavan sairauden tai haitan jälkitilan korjaamiseksi ja työ- ja toimintakyvyn palauttamiseksi, mutta nykyään myös esimerkiksi sosiaalista syrjäytymistä pyritään ehkäisemään kuntoutumalla. Kuntoutus voi olla siis myös sosiaalista kuntoutumista ilman lääketieteellistä tekijää. (Piirainen & Kallanranta 2008, 95.) Kuntoutusmuotojen ja palvelun tarjoajien runsaslukisuus viestii siitä, että alan ammattilainen ja asiantuntija, kuntoutuksen ohjaaja, voi työskennellä eri työtehtävissä, monissa erilaisissa työpaikoissa. Pelkästään jo julkisen sektorin kuntoutuspalveluja tuottavia tahoja on useita; sosiaali- ja terveydenhuolto, opetustoimi ja TE-toimistot.

Kuntoutusohjaajan työtä määrittelevät eri tahot tavallaan. Kuntoutusohjausnimikeistössä (2010) kuntoutusohjaajan työ määritellään :

Kuntoutusohjaus on laaja-alaista vammaisen/pitkäaikaissairaanhenkilön elämäntilanteen kokonaisvaltaista huomioon ottamista hoito- ja kuntoutustyössä. Kuntoutusohjauksessa on nähtävä vamma/sairauden fyysiset, psyykkiset ja sosiaaliset vaikutukset sekä pyrittävä vammautumisen/sairastumisen aiheuttamien kielteisten seuraamusten minimoimiseen. ( Kuntoutusohjausnimikkeistö 2010, 7.)

Suomen kuntoutusohjaajien yhdistys ry puolestaan määrittää kuntoutusohjaajan työtä laajasti.

*Kuntoutusohjaaja on pitkäaikaissairaanhenkilön tai vammaisen henkilön yhteyshenkilö sairaalan, kodin, päiväkodin, koulun sekä kuntoutukseen osallistuvien ammattihenkilöiden ja eri palvelujärjestelmien välillä. Hän ohjaa, neuvoo ja tukee potilasta ja hänen läheisiään muuttuneessa elämäntilanteessa. Kuntoutusohjaajat työskentelevät esimerkiksi yliopisto- ja keskussairaaloissa oman erikoisalansa yksikössä, terveyskeskuksissa, kuntoutuslaitoksissa, erilaisissa projekteissa tai järjestöjen palveluksessa. Kuntoutusohjaajan työ edellyttää ihmissuhde- ja vuorovaikutustaitoja, pitkäjänteisyyttä, yhteistyökykyä ja joustavuutta.*  
( Suomen kuntoutusohjaajien yhdistys 2014.)

Kuntoutusohjaajan työssä korostuu oma persoona työvälineenä ja asiakastyössä työn vaatavuustaso on korkea. Kuntoutusohjaajan työtehtävät ovat monialaisia ja vaihtelevia erilaisissa työpaikoissa, työyhteisöissä ja yhteistyöverkostoissa. Kuntoutuksen ohjaaja voi käyttää työnsä tukena kuntoutusohjausnimikkeistöä, tavoittaen näin laadullisen työnteon. Nimikkeistö kattaa arvioinnin ja suunnittelun kuntoutusohjauksessa, kuntoutumista tukevan ohjauksen ja neuvonnan sekä elinympäristössä selviytymisen tukemisen ja koordinointi sekä yhteistyötehtävät. Nimikkeistöstä löytyy myöskin kuntoutusohjauksen muu asiakastyö, asiantuntija- ja koulutustehtävät sekä hallinto ja kehittäminen. ( Kuntoutusohjausnimikkeistö 2003.)

Ammattinimikkeellä on kaksi erilaista kirjoitusasua, kuntoutuksen ohjaaja ja kuntoutusohjaaja. Kuntoutuksen ohjaaja ( AMK ) viittaa siihen, että ohjaustyötä tekevä ammattihenkilö on opiskellut ammattikorkeakoulumuotoisen tutkinnon kuntoutuksen ohjauksen ja suunnittelun koulutusohjelmassa. Kuntoutuksen suunnittelun ja ohjauksen koulutusohjelmaa on järjestetty ammattikorkeakouluissa vuodesta 1997 lähtien ja ensimmäiset ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneet kuntoutuksen ohjaajat

(AMK) valmistuivat Jyväskylän ja Satakunnan ammattikorkeakouluista.” Kuntoutuksen suunnittelun ja ohjauksen koulutusohjelma on laajuudeltaan 210 opintopistettä ja sen suositeltu suoritus aika on 3,5 vuotta.” ( Opiskelupaikka 2014.)

*Tutkintonimike valmistuneelle on kuntoutuksen ohjaaja. Opinnoista valmistuneen tulisi hallita asiakkaan kuntoutustarpeen arviointi, kuntoutuksen ohjaus ja opetus sekä moniammatillinen yhteistyö. Lisäksi tärkeitä asioita koulutuksessa ovat asiakastyön hallitseminen, palvelujärjestelmien käyttö sekä suunnittelu ja johtaminen. Etiikka ja vuorovaikutustaidot kuuluvat myös koulutusohjelman sisältöön. ( Opiskelupaikka 2014.)*

Kuntoutusohjaajan koulutustausta voi myös olla aivan jokin toinen, esimerkiksi terveydenhuoltoalan koulutus, mutta hän työskentelee kuntoutusohjausalan työtehtävissä. Esimerkiksi Kuopion Vervessä ( 2014 ) kuntoutusohjaajan nimikkeillä työskentelevät sairaanhoitajan ja sosionomin koulutuksen saaneet henkilöt.

Suomen kuntoutusohjaajien yhdistys ry on perustettu Tampereella toukokuussa 1990. ”Yhdistyksen jäseneksi voidaan hyväksyä kaikki julkisella ja/tai yksityisellä sektorilla kuntoutusohjaustyötä tekevät henkilöt, sekä siitä eläkkeelle jääneet, kuntoutuksen ohjaaja( AMK ) -opiskelijat ja ammattitutkinnon suorittaneet.” ( Suomen kuntoutusohjaajien yhdistys 2014.) Suomen kuntoutusohjaajien yhdistyksen tavoitteena on toimia jäseninään olevien kuntoutusohjaustyötä tekevien yhdyssiteenä ja toimia kuntoutusohjauksen ammattitaidon ja -tiedon kehittäjänä, lisätä kuntoutusohjauksen tunnettavuutta ja arvostusta järjestää koulutusta sekä toimia yhteistyössä muiden kuntoutustyötä tekevien järjestöjen ja tahojen kanssa.( Suomen kuntoutusohjaajien yhdistys 2014.) Kuntoutusohjaajien yhdistyksen jäsenistö on kuntoutusohjaustyötä tekeviä, valtaosa erikoissairaanhoidossa toimivia kuntoutusohjaajia, järjestöjen kuntoutusohjaajia, aluesihteeireitä sekä kuntoutuksen ohjaaja AMK -tutkinnon opiskelijoita ja sen suorittaneita kuntoutuksen ohjaajia, sekä yksityisellä sektorilla työskenteleviä. Myös eläkkeelle siirtyneitä on mukana muutamia. Yhdistyksen jäsenet ovat eri puolilta Suomea. Jäseniä on kaikista yliopistosairaaloista ja lähes kaikista keskussairaaloista, myös perusterveydenhuollosta. Terveystenhuollossa kuntoutusohjaustyötä tehdään kirjavin nimikkein; asiantuntijasairaanhoitaja, kuntohoitaja, kuntoutusohjaa-



ja, kuntoutuksen ohjaaja. Kuntoutuksen ohjauksen opiskelijoita on jäsenistössä huomattava määrä. ( Suomen kuntoutusohjaajien yhdistys 2014.)

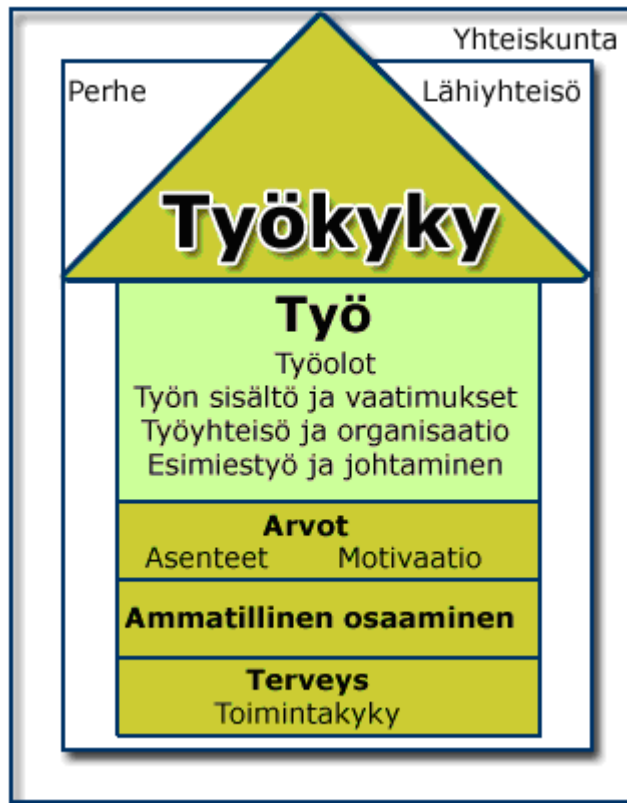
### 3 Työhyvinvointi ja sen osatekijät

Työhyvinvointi on tutkimuksessa keskeinen käsite, jonka määrittelen seuraavasti.

*Työhyvinvointi tarkoittaa sitä, että työ on turvallista, terveellistä ja mielekästä. Työhyvinvointia lisäävät muun muassa hyvä ja motivoiva johtaminen sekä työyhteisön ilmapiiri ja työntekijöiden ammattitaito. Työhyvinvointi vaikuttaa muun muassa työssä jaksamiseen. Hyvinvoinnin kasvaessa työn tuottavuus ja työhön sitoutuminen kasvaa ja sairauspoissaolojen määrä laskee. ( Sosiaali- ja terveysministeriö 2013.)*

Tutkimuksen teoreettisena viitekehystenä käytettiin professori Juhani Ilmarisen ( Valtionkonttori 2013 ) nelikerroksista työhyvinvointitaloa ( Kuvio 1.), joka havainnollistaa työkyvyn rakennuselementit.

*Talon pohjakerros ja toiseksi alin kerros kuvaavat yksilön voimavaroja, kolmas yksilön ja työn suhdetta sekä neljäs kerros itse työtä, työoloja, työyhteisöä ja johtamista. Työkyky-talon välittömässä ympäristössä ovat perhe ja lähiyhteisö, sekä yhteiskunta, jotka nekin vaikuttavat työkykyyn.( Valtionkonttori 2013.)*



Kuvio 1. Ilmarinen työhyvinvointitalo

Työhyvinvointitaloa sekä Päivi Rauramon (2008) Maslow`n tarvehierarkian pohjalta laatimaa työhyvinvoinnin kehitystä kuvaavaa viisporrasmallia hyödynnettiin tutkimuksen teoreettisena viitekehyksenä. Rauramon viisporrasmalliin kuuluvat portaavat tiivistetysti : psykofysiologiset perustarpeet, turvallisuuden tarve, liittymisen tarve, arvostuksen tarve ja itsensä toteuttamisen tarve. ( Rauramo 2008, 14.)

Viisiporrasmallin alin, ensimmäinen porras käsittää terveenä pysymisen edellytykset, kuten ravinnon, liikunnan, vapaa-ajan sekä työn josta työntekijä selviytyy kohtuullisesti. Työterveyshuolto sisältyy myös ensimmäiseen portaaseen. ( Rauramo 2008, 37-75.) Toinen porras määrittää turvallisuutta, työntekijän työhyvinvointiin kuuluu oleellisena osana turvallinen työpaikka vailla henkistä ja fyysistä väkivaltaa. Myös hyvä työturvallisuus kuuluu toiseen portaaseen. ( Rauramo 2008, 85-116.)

Kolmas porras kuvastaa liittymistä ja tarvetta kuulua johonkin yhteisöön tai ryhmään. Hyväksyntä, joustavuus ja myönteinen, tekijöitä yhdistävä työilmapiiri sekä kannus-

tava esimies ovat kolmannen portaan avaintekijöitä. ( Rauramo 2008, 103.) Työhyvinvointia, sen ilmiöitä ja taustoja on viime aikoina tutkittu eri viitekehyksistä. ( Taloussanomat 2014.) Rauramon teoriaa tukee myös työelämässä tehty tutkiminen. Onnistunut hyvinvointijohtaminen osana esimiestyötä on nähty jopa miljardien säästöinä sairaus- ym. työpoissaoloista. ( Taloussanomat 2014.)

*Tampereen yliopiston psykologian laitos on tutkinut vuosina 2010-2013 lähijohtamisen ja työntekijöiden hyvinvoinnin välisiä yhteyksiä. Tutkimus toteutettiin samanaikaisesti Suomessa, Ruotsissa ja Saksassa. Suomessa tähän tutkimukseen osallistui neljän kaupungin työntekijöitä ja heidän esimiehiään. Naiset olivat enemmistönä vastanneissa, suurimman vastaajien ikäryhmän muodostivat 46–55-vuotiaat. Vastanneet työskentelivät eri aloilla, joista suurimmat olivat lastenhoito, opetus, siivous ja ruokapalvelu. ( Työsuojelurahasto 2014.)*

”Kysely sisälsi kysymyksiä työn vaatimuksista, työn voimavaroista ja johtajuudesta sekä yksilötason ja organisaatiotason hyvinvoinnista. Pyrkimyksenä oli käyttää aiemmissa tutkimuksissa luotettaviksi ja toimiviksi todettuja mittareita.” ( Työsuojelurahasto 2014.)

*Keskeisimpinä tutkimustuloksina selvitettiin, kuinka työpaikoilla tulisi edistää paitsi johtamisen oikeudenmukaisuutta, myös sitä, että työntekijät pystyisivät irrottautumaan työstään vapaa-ajallaan. Työyksikön yhteiset tavoitteet sekä jokaisen osallistumista tukeva, toiminnan kehittämiseen suuntautuva ilmapiiri ovat merkittäviä tekijöitä hyvinvointia edistävän johtajuuden näkökulmasta. ( Työsuojelurahasto 2014.)*

Neljännän portaan työntekijän arvostus, työpaikan kautta saatu palkitseminen, aineellinen ja/tai sanallinen auttaa työntekijää nousemaan viidennelle, itsensä toteuttamisen portaalalle, ylimmälle portaalalle jossa yksilön osallistuminen on korkeaa. ( Rauramo 2008, 123,144.) Viisiporrasmallin alin, ensimmäinen porras käsittää terveenä pysymisen edellytykset, kuten ravinnon, liikunnan, vapaa-ajan sekä työn josta työntekijä selviytyy kohtuullisesti. Työterveyshuolto sisältyy myös ensimmäiseen portaanseen. ( Rauramo 2008, 37-75.)

Työhyvinvointia ohjaavat

\*ARVOT, ETIIKKA JA YHTEISKUNTAVASTUU

\*TYÖELÄMÄÄN LIITTYVÄ TUTKIMUS JA SUOSITUKSET

SEKÄ

\*TYÖELÄMÄN LAINSÄÄDÄNTÖ, TYÖEHTOSOPIMUKSET ( Rauramo 2008, 17.)

Työssä käyminen jo itsessään on hyvinvoinnin perusedellytyksiä, työssä käyvä ei syrjäydy yhtä helposti kuin työtön. Perheen sisällä vanhempien työssä käynti tai – käymättömyys vaikuttaa välillisesti koko perheeseen, myös lapsiin. Työn tuottavuus, tuloksellisuus ja organisaation kilpailukyvyn vaaliminen on hyvinvoinnin edistämisen olennaista sisältöä paitsi yksilön, myös koko yhteiskunnan kannalta. ( Rauramo 2008, 17.) Työhyvinvoinnin kehittämisen työpaikoissa tulee pohjautua työelämään liittyvään lainsäädäntöön sekä sopimuksiin, tieteellisiin tutkimuksiin sekä olemassa oleviin hyviin käytäntöihin sekä eettisiin periaatteisiin. ( Rauramo 2008, 18.)

Työhön liittyy monia lakeja, esimerkiksi Työsopimuslaki, Laki työsuojelun valvonnasta ja työsuojelun yhteistoiminnasta, Tasa-arvolaki, Työaikalaki, Yhdenvertaisuuslaki ja Työturvallisuuslaki. Työhyvinvoinnin kehittäminen perustuu säädöksillä määritellyn työnantajan velvollisuuteen mutta se tulee ajatella myös mahdollisuutena, sillä hyvä työympäristö ja yrityksen tulos ovat sidoksissa toisiinsa ja niin työturvallisuuden kuin työterveyden ennaltaehkäisevä toiminta on kustannustehokkainta. Työuran ja elämän pituudella on oleellista myös niiden laatu sisältöineen. ( Rauramo 2008, 18.)

Kuntoutusohjaajien työhyvinvointia on tutkittu vielä toistaiseksi vähän, mutta ammatti-alaa lähellä olevan, samankaltaista asiakaslähtöistä ohjaus- ja neuvontatyötä sisältävän sosiaalityöntekijän työhyvinvoinnista, on tehty tutkimuksia ja selvityksiä.

Esimerkiksi Vatajan & Julkusen ( 2004 ) Talentialle tehdyssä tutkimuskatsauksessa hyvästä johtajuudesta, säännöllisistä kehityskeskusteluista, tiimityöskentelystä ja dialogisuudesta koettiin olevan hyötyä sosiaalityöntekijän omassa työssä jaksamisesta.

*Työ- ja elinkeinoministeriön teettämässä tutkimuksessa Työn organisointi ja työhyvinvointi sosiaali- ja terveysalalla – esimerkkinä vanhusten kotihoito 2008, todettiin, kuinka hyvin toteutettu työn organisointi parantaa tuloksellisuutta, sillä työnjaon onnistunut koordinaatio, ammattiosaamisen oikea kohdentaminen ja laadukas johtamis- ja esimiestyö tehostavat työtä. Se antaa myös mahdollisuuksia työntekijöiden työhyvinvoinnin ylläpitämiseen, sillä työn sopiva mitoitus, vaativuus ja toimivat työmenetelmät eivät ylikuormita työntekijöitä. ( Työ- ja elinkeinoministeriö 2014.)*

Kuntoutusohjaajan työ on hyvin vuorovaikutteista, monipuolista ja monialaista asiakas- ja ryhmäyhteistyötä, jossa paineen sekä stressin sietokyky sekä oman persoonan merkitys korostuu. ( Kuntoutusohjaajanimikkeistö 2003.) Hyvällä esimiestyöllä ja hyvinvointijohtamisella työn kuormittavuuden voidaan arvioida keventyvän.

#### **4 Tutkimuksen tarkoitus ja tavoite**

Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää kyselyn avulla ammattinimikkeistön alla työskentelevien henkilöiden kokemus omasta työhyvinvoinnistaan. Suomen kuntoutusohjaajien yhdistys ry. saa työn käyttöönsä ja voi halutessaan hyödyntää ja käyttää sitä julkaisuissaan, kokouksissaan sekä teoreettisena pohjana mahdollisille myöhemmille selvityksille.

Tutkimuksen tavoite oli saada vastauksia Suomessa toimivien kuntoutusohjaajien työhyvinvoinnin kokonaiskuvasta. Tutkimusongelma on millaiseksi Suomen kuntoutusohjaajien yhdistys ry:n jäsenet kuvailevat työhyvinvointiaan ja työn motivaatiota lisääviä tekijöitä. Tutkimusongelmasta johdetut tutkimuskysymykset ovat

- mikä on kuntoutusohjaajien yhdistyksen jäsenten kokemus työhyvinvoinnistaan
- miten kuntoutusohjaajien yhdistyksen jäsenet kuvailevat työssä jaksamisensa riskitekijöitä

- miten kuntoutuksen ohjaajien yhdistyksen jäsenet kuvaavat työnsä voimavaroja ja motivaatiota lisääviä tekijöitä ?

Selvittämisen viitekehyksenä on käytetty Rauramon ( 2008 ) Työhyvinvoinnin portaiden teoriapohjaa ja Ilmarisen työhyvinvointitaloa ( Valtionkonttori 2013 ).

## 5 Tutkimuksen toteutus

### 5.1 Työhyvinvointikyselyn kohderyhmä

Kyselyn kohderyhmä oli kaikki Suomen kuntoutusohjaajien yhdistyksen jäsenet, 251 henkilöä. 251 henkilön kokonaisotoksesta määrä  $x$  = päätoimiset opiskelijat sekä muut tutkimushetkellä pois työelämästä olevat jäsenet oli tarkoitus rajata tutkimuksen ulkopuolelle, koska tutkimus selvitti vastaajien kokemusta työhyvinvoinnistaan. Tutkimusaineisto voidaan rajata hyvin tarkasti tutkimuksen teoreettista kattavuutta silmällä pitäen. ( Vilkkä 2005, 129.) Tutkimusta tehdessä tutkitaan jotakin ryhmää tai ilmiötä. Jotta tutkimusta voidaan toteuttaa, määritellään tutkittava populaatio eli perusjoukko, josta kvantitatiivisessa eli määrällisessä, tutkimuksessa voidaan tehdä päätelmiä. ( Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2004, 131.) Kokonaistutkimuksessa käsitellään kaikkia perusjoukkoon kuuluvia tilastoyksiköitä (= tutkittavia henkilöitä). Otanta-tutkimuksessa sen sijaan valitaan otos, josta saatuja tutkimustuloksia voidaan käyttää yleistäen. ( Hirsjärvi ym. 2004, 168-169.) Tutkinnan otannan oli tarkoitus olla vastaajista vain työssä käyvät yhdistyksen jäsenet. Tutkimuksen päätyttyä tuloksista huomattiin, että muita kuin kohderyhmään kuuluvia vastaajia, päätoimisia opiskelijoita oli vastanneissa vain 4, joten rajausta ei ollut tarkoituksenmukaista tehdä. Kaikki vastaukset huomioitiin tuloksissa.

## 5.2 Tutkimusmenetelmä

Opinnäytetyön tutkimus perustuu määrälliseen, eli kvantitatiiviseen tutkimusmenetelmään, joka toteutettiin kyselynä Jyväskylän ammattikorkeakoulun käytössä olevalla Webropol-sovelluksella. Kvantitatiiviselle tutkimukselle ovat keskeisiä piirteitä johtopäätökset (mahdollisista aiemmista tutkimuksista), teorit, tutkittavien valinta, aineiston saattaminen tilastollisesti käsiteltävään muotoon ja päätelmien teko havaintoaineiston tilastolliseen analyysiin perustuen. (Hirsjärvi ym. 2004, 131.)

Tutkimusstrategia oli kartoittava, survey-tyyppinen tutkimus. Tutkimuksella on aina tarkoitus tai tehtävä. Kartoittava tutkimusote etsii uusia näkökulmia, löytää uusia ilmiöitä, selvittää vähän tunnettuja ilmiöitä ja kehittää hypoteeseja. (Hirsjärvi ym. 2004, 129.) Survey-tutkimus kerää tietoa standardoidussa muodossa joukolta ihmisiä. Survey-tutkimuksen tyypillisinä piirteinä pidetään aineiston keräämistä jokaiselta yksilöltä strukturoidussa muodossa ja kerätyn aineiston avulla pyritään kuvailemaan, vertailemaan ja selittämään ilmiötä. (Hirsjärvi ym. 2004, 125.)

## 5.3 Mittarin rakentaminen, aineiston keruu ja aineiston analyysi

Työhyvinvointikyselyn kysymyksinä käytettiin pohjoisen Keski-Suomen alueella toimivan perusturvaliikelaitos Saarikan Työhyvinvointikyselyn kysymyksiä, eli työterveyshuollon valmista jatkuvassa käytössä olevaa mittaria. Kuntien omistama perusturvaliikelaitos Saarikka tuottaa sosiaali- ja terveyspalveluja Saarijärvellä, Karstulassa, Kannonkoskella, Kyyjärvellä ja Kivijärvellä. Saarikan kysely sisältää myös työkykyindeksi-kysymyksiä. Kysymyksiä muokattiin hieman ja kaikkia Saarikan työhyvinvointikyselyn kysymyksiä ei käytetty.

Kyselyn perusprioriteetteja olivat selkeys, sopiva vastausaika ja kohtuullisen tarkat, pääsääntöisesti strukturoidut kysymykset. Kyselyn ollessa pääosin strukturoitu ja

standardoitu, se tarjoaa yhdenmukaisen käsitekehikon kaikille vastaajille. ( Hirsjärvi ym. 2004, 182-183.) Kyselyn kysymykset käytiin läpi yhdessä Suomen kuntoutusohjaajayhdistyksen ja opinnäytetyötä ohjaavan opettajan kanssa ennen niiden viemistä Webropol-sovellukseen ja linkittämistä kuntoutuksenohjaajille. Kyselylomaketta suunnitellessa huomioitiin lomakkeen selkeys, kohtuullinen pituus ja se, ettei vastaaja ylittäisi 15-20 minuuttia. ( KvantiMOTV 2014.) Tutkimuksen ulkoasuun ja luotavuuteen kiinnitettiin huomiota sekä myös suunnitteluun ja testaukseen, kyselyä testattiin ennen linkin jakamista kohderyhmälle. Hyvä lomake ei yksin riitä vaan on kiinnitettävä huomiota myös testaukseen. ( KvantiMOTV 2014.) Kysymyssarjassa oli perustietokysymykset sekä varsinaiset työhyvinvointiin liittyvät kysymykset. Kysymyslomakkeessa hyödynnettiin nk. loogista runkoa, eli lomake aloitettiin kysymyksillä, joihin on varmasti helppo vastata. ( KvantiMOTV 2014.)

Kysymykset lomakkeella ovat relevantteja, tärkeitä sekä olennaisia työhön ja hyvinvointiin liittyviä kysymyksiä. Vastausohjeita ei kyselyssä ollut muutamaa selventävää kohtaa lukuun ottamatta. Kysymykset ovat muutamia avoimia kysymyksiä lukuun ottamatta pääsääntöisesti monivalintakysymyksiä ja ne niissä tarkastellaan työn psyykkisiin ja sosiaalisiin tekijöihin, kuten Rauramon kirjassa Työhyvinvoinnin Portaat ( 2008 ) ja Ilmarisen työhyvinvointitalossa ( Valtionkonttori 2013 ). Kyselyssä oli huomioitu myös vapaa-ehtoisuus ns. arkaluontoisen kysymyksen kohdalla, omaa työpaikkaa koskevaan kysymykseen oli vapaaehtoista vastata.

Suomen kuntoutusohjaajien yhdistys avusti kyselyn toimittamisessa jäsenistölleen, sähköpostitse lähetettiin [www.linkki](http://www.linkki), josta jäsenet voivat käydä täyttämässä anonymisti työhyvinvointikyselyn. Kysely lähetettiin jokaiselle yhdistyksen jäsenelle. Kysely tehtiin Webropol-kyselynä. Webropol-kyselyn pystyy tekijä muokkaamaan itse haluamansalaiseksi eri vaihtoehtojen avulla. Kyselyohjelmassa on mahdollista käyttää sekä avoimia että strukturoituja monivalintakysymyksiä. Webropol-kyselyn linkin voi lähettää sähköpostin avulla tutkittaville tai linkin voi julkaista tietyllä foorumilla josta sen arvelee tavoittavan tutkimukseen halutun kohderyhmän. Webropol-menetelmän valinta oli hyvin selvä, koska postittamalla lähetetty kysely olisi vaatinut rahaa postimaksuihin ja kysely vaati kuitenkin anonymiteetin säilymisen kannalta



välittäjän, esimerkiksi kuntoutusohjaajayhdistyksen jäsenten yhteystietoja ei voida luovuttaa ulkopuoliselle ilman jokaisen jäsenen erikseen annettua lupaa.

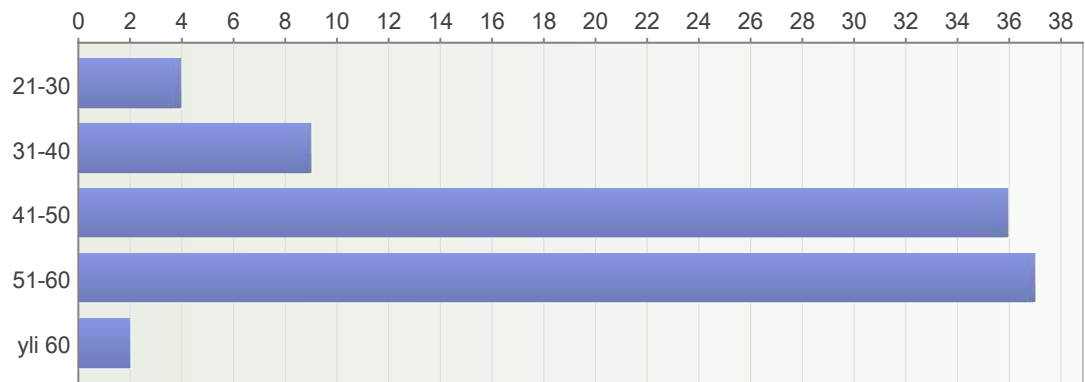
Kysely oli avoinna kaksi viikkoa, ajalla 27.1.-9.2.2014. Vastausajan umpeuduttua kyselyn vastaukset koottiin yhteen Webropol-kyselyohjelman työkalulla, jonka avulla saatiin myös graafisia esityksiä ja kuvantamisia vastauksista. Työhyvinvointikyselyn kysymykset kokonaisuudessaan ovat liitteenä, Hyvinvointikysely ( Liite 1 ).

Aineistoa voidaan analysoida monella eri tavalla. Analyysitavat voidaan jäsentää karkeasti kahteen eri tapaan, SELITTÄMISEEN tai YMMÄRTÄMISEEN pyrkivään lähestymistapaan. Tämän tutkimuksen analyysitapa on selittämiseen pyrkivä. Vastausaineistosta laadittiin kuvia ja taulukoita ja vastaajamääriä ja saatuja vastauksia verrattiin toisiinsa ja niistä tehtiin päätelmiä. Selittämiseen pyrkivässä lähestymistavassa käytetään usein tilastollisia analyyseja ja päätelmien tekoa. ( Hirsjärvi ym. 2004, 212.)

## 6 Tutkimustulokset

### 6.1 Taustamuuttujat

Kyselylinkki lähetettiin 251 kuntoutusohjaajayhdistyksen jäsenelle. Kyselyyn vastasi määräaikaan 88 vastaajaa. Vastausprosentti oli 35 %. Kaikki vastaajat eivät vastanneet jokaiseen kysymykseen. Tulokset on ilmoitettu frekvensseinä ja prosentteina. Vastaajista 86 oli naisia ja 2 miehiä. Kyselyyn vastanneiden ikä jaettiin viiteen (5) eri ikäryhmään. Vastaajia oli jokaisessa ikäryhmässä. Suurin osa vastaajista sijoittui 51-60 vuoden ikäryhmään, 37 vastaajaa ( 42%). 41-50 vuoden ikäryhmään sijoittui 36 vastaajaa (41 %). Vastaajista 9 (10,2 %) sijoittui 31-40 vuoden ikäryhmään, 4 vastaajaa (4,6%) 21-30 vuoden ikäryhmään ja 2 ( 2,3 %) yli 60 vuotiaiden ikäryhmään. ( Kuvio 2.)



Kuvio 2. Ikäjakama ( n=88)

Kysyttäessä vastaajien työtekemissektoria, vastaajien työtekemissektori (n=87) oli pääsääntöisesti julkinen, 82, 7 % ( 72 vastaajaa). Yksityisen sektorin ilmoitti työpai-  
kakseen 13,8 % ( 12 vastaajaa ) ja 3. sektorin 3,5 % ( 3 vastaajaa).

Vastaajilta kysyttiin työskentelyaluetta ( n=86 ). Suurin osa vastaajista, 51,1 % ( 44 vastaajaa ), ilmoitti työskentelevänsä Etelä-Suomen alueella. Väli-Suomen alueella työskenteli 29,1 % ( 25 vastaajaa ) ja Pohjois- Suomen alueella 19,8 % ( 17 vastaajaa ). Kaksi vastaajaa jätti vastaamatta tähän kysymykseen.

Vastaajilta kysyttiin ammattinimikettä ( n=88 ). Vastaajista 66 henkilön ammattinimi-  
ke oli kuntoutusohjaaja/kuntoutuksen ohjaaja tai kuntoutussuunnittelija ( 75% ). Vas-  
taajista 22 ilmoitti ammattinimikkeensä olevan jokin muu ( 25% ). Kaksi vastaajaa ei  
vastannut kysymyksen avoimeen ”muu ammattinimike, mikä”- kohtaan.

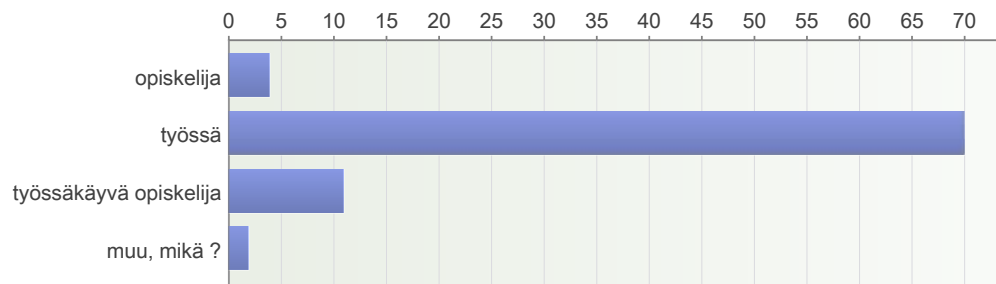
Vastaajien muita ammattinimikkeitä olivat:

sosiaaliohjaaja ( 1)

ohjaaja (3)  
kuntoutuksen palveluohjaaja (1)  
kuntoutusneuvoja (1)  
fysioterapeutti (4)  
yksilöohjaaja/kuntoutuksen ohjaaja (1)  
kuntoutusasiantuntija (1)  
ammattillinen kuntoutusohjaaja (1)  
kuntoutuspäällikkö (1)  
aoh (1)  
palvelupäällikkö/ammattillinen kuntoutusohjaaja (1)  
muistikoordinaattori (1)  
asiantuntija, moniammatilliset palvelut (1)  
toimintaterapeutti, kuntoutuksen ohjaaja (1)  
työhyvinvointisuunnittelija (1)

Kysyttäessä vastaajien nykytilannetta, työelämän statusta ( n=87) päätoimisesti vastaajista ilmoitti opiskelevansa neljä (4) henkilöä ( 4,6 %). Työssä oli 70 henkilöä, (80, 5%). Työssä käyviä opiskelijoita oli 11 henkilöä( 12,6 % ). Kaksi vastaajista (2,3 %) ilmoitti statuksensa olevan muu, mutta vain yksi vastasi avoimella vastausvaihtoehdolla kohtaan mikä, olevansa yrittäjä/alihankkija. ( Kuvio 3.)

Tutkimuksessa oli tarkoitus rajata pois päätoimiset opiskelijat, mutta koska päätoimisia opiskelijoita oli vastaajissa vain neljä, rajausta ei ollut tarkoituksen mukaista tehdä. Myöskään vastaajien sukupuolten välillä ei tehty rajausta, koska vastaajien sukupuolijakauma oli epätasainen, vastaajista vain kaksi (2) oli miehiä. Tutkimuksessa huomioitiin siis kaikkien 88 vastanneen työntekijän vastaukset.



Kuvio 3. Status työelämässä ( n=87)

Kyselyssä kysyttiin vastaajien työpaikkaa ( n=53). Tämä kysymys oli vapaa-ehtoisesti vastattava. Vastaamisen vapaa-ehtoisuudessa oli huomioitu, mikäli joku vastaajista ei tahdo kertoa työpaikkaansa tunnistettavuuden vuoksi.

Vastaajat jotka olivat päätoimisesti työssäkäyviä, ilmoittivat työpaikoikseen useimmin keskussairaalan, sairaanhoitopiirin, terveyskeskuksen tai kunnan/kaupungin toimipisteen. Muita työpaikkoja olivat te-palvelut, eri järjestöt ja yksityiset palveluntuottajat. Vastaajien jotka olivat työssä käyviä opiskelijoita, työpaikkoja olivat sairaanhoitopiiri, keskussairaala, järjestö, sairaala ja oma yritys.

## 6.2 Työhyvinvoinnin tulokset

Vastaajilta kysyttiin työssä jaksamisen riskitekijöitä, asioita jotka haittaavat jaksamista tai selviytymistä työssä (**Taulukko 1.**). Suurin osa vastaajista ( 94,3 % ), yhteensä 83 vastaajaa, koki että terveyteen tai toimintakykyyn (**1a**) liittyviä ongelmia ei ole lainkaan, tai ne haittaavat vain vähän. Vastaajista 5 henkilöä ( 5,7 % ) vastasi terveyteen tai toimintakykyyn liittyvien ongelmien haittaavan paljon.

Kysyttäessä koulutukseen ja osaamiseen liittyviä ongelmia ( **1b** ) suurimmalla osalla, yhteensä 83 vastaajalla, vastaukset olivat edelleen ei haittaa ( 67 %) tai haittaa vain vähän ( 27,3 %). Vastaajista viidellä ( 5,7% ) oli ongelmia jotka haittasivat paljon.

Vastaajilta kysyttiin työympäristön tai työn fyysisen kuormituksen ongelmia ( **1c** ) 38 vastaajaa ( 43,2 % ) ilmoitti ettei ongelmia esiinny. 37 vastaajaa, ( 42 %) ilmoitti ongelmien haittaavan vähän. Vastaajista 13, (14,8 %) ilmoitti työympäristön tai työn fyysisen kuormitusten haittaavan paljon.

Kysyttäessä työyhteisön tai työn henkisen kuormituksen ongelmia ( **1d** ) vastaajista 19 (21,6 %) ilmoitti ettei niitä esiinny tai ne eivät haittaa. Suurin osa vastaajista, 45 vastaajaa (51,2 %) ilmoitti niiden haittaavan vähän. 23 vastaajaa (26,1 %) vastasi niiden haittaavan paljon ja yksi vastaaja ( 1,1 %) ei osannut sanoa kantaansa.

Kysymykseen työmotivaation ja työhalujen vähenemisestä ( **1e** ) 52 vastaajaa ( 59,1 %) koki että ei esiinny tai esiintyy vähän. 30 vastaajaa (34,1 %) vastasi haittaa olevan vain vähän. Vastaajista 6 (6,8 %) ilmoitti haittaa olevan paljon.

Vastaajilta kysyttiin työn ulkopuolisten, esimerkiksi perheen sisäisten vaikeuksien tai talousvaikeuksien vaikuttavuutta työssä jaksamiseen ( **1f** ). Valtaosa osa vastaajista, yhteensä 62 vastaajaa (70,5% ) , ei kokenut työn ulkopuolisia vaikeuksia ollenkaan. 21 (23,8 %) koki niitä vain vähän haittaavasti. 5 vastaajaa (5,7 %) ilmoitti työn ulkopuolisten vaikeuksien haittaavan paljon.

**Taulukko 1. Työssä jaksamisen riskitekijät ( n= 88 )**

	0= ei esiin- ny/ei haittaa	1= haittaa vähän	2= haittaa paljon	3= en osaa sanoa	Yhteensä
a) terveyteen tai toimintakykyyn liittyvät ongelmat	46 (52,3%)	37 ( 42 %)	5 (5,7%)	0 ( 0%)	88
b) koulutukseen tai osaamiseen liittyvät ongelmat	59 (67 %)	24 (27,3%)	5 (5,7%)	0 (0%)	88
c) työympäristön tai työn fyysisen kuormituksen ongelmat	38 (43,2%)	37 (42,%)	13 (14,8%)	0 (0%)	88
d) työyhteisön tai työn henkisen kuormituksen ongelmat	19 (21,6 %)	45 (51,2%)	23 (26,1%)	1 (1,1%)	88
e) työmotivaation tai työhalujen väheneminen	52 (59,1%)	30 (34,1 %)	6 (6,8 %)	0 (0 %)	88
f) työn ulkopuoliset vaikeudet (perheessä, taloudessa ym.)	62 (70,5%)	21 (23,8 %)	5 (5,7%)	0 (0%)	88
<b>Yhteensä</b>	276 (52,3%)	194 (36,7 %)	57 (10,8 %)	1 (0,2%)	528

Vastaajilta kysyttiin miten työyhteisön sisäinen tilanne vaikuttaa vastaajien työhyvinvointiin ( **Taulukko 2.**). Vastaajilta kysyttiin työyhteisön ilmapiiriä( **2a** ). 34 % ( 30 vastaajaa) koki työyhteisönsä ilmapiirin erittäin hyväksi tai hyväksi . Melko hyväksi ilmapiirin arvioi 42,1 % ( 37 vastaajaa). 5,7 % vastaajista ei osannut sanoa, millainen heidän työilmapiirinsä on. Vastaajista 11,4 % ilmoitti ilmapiirin olevan melko huono tai huono ja 6,8 % vastasi työyhteisön ilmapiirin olevan erittäin huono. Kysyttäessä

työkavereiden keskinäisiä välejä ( **2b** ) niitä kuvaili erittäin hyviksi tai hyviksi 34 % (28 vastaajaa) . Vastaajista 43,2 % ( 38 vastaajaa) vastasi välien olevan melko hyvät. 11,4 % ( 10 vastaajaa ) ei osannut sanoa kantaansa. 10,2 % ( 9 vastaajaa ) vastasi välien olevan melko huonot tai huonot ja 3,4% vastaajista ( 3 vastaajaa ) vastasi niiden olevan erittäin huonot.

Vastaajilta kysyttiin voivatko he vaikuttaa työtänsä koskeviin asioihin ( **2c** ). 31,8 % ( 28 vastaajaa ) vastasi voivansa vaikuttaa työtänsä koskeviin asioihin erittäin hyvin tai hyvin. 46,6 % ( 41 vastaajaa) vastasi vaikuttamismahdollisuuksiensa olevan melko hyvät. 5,7 % ( 5 vastaajaa ) ei osannut sanoa vaikuttamismahdollisuuksiaan. 13,6 % vastaajista( 12 vastaajaa ) ilmoitti vaikuttamismahdollisuuksiensa olevan huonot ja 2,3 % ( 2 vastaajaa) vastasi niiden olevan erittäin huonot.

Kysyttäessä saavatko vastaajat tarvittaessa apua ja tukea esimieheltä ( **2d** ) 28,4 % vastaajista ilmoitti saavansa erittäin hyvin tai hyvin. 38,6 % vastasi saavansa melko hyvin. 11,4 % ei osannut sanoa kantaansa. Vastaajista 13,6 % vastasi saavansa apua ja tukea melko huonosti ja 8 % erittäin huonosti.

Vastaajilta kysyttiin kuinka he kokevat työyhteisön sisäisiä asioita käsiteltävän palaverissa, käsitelläänkö niitä riittävästi ( **2e** ). 22,7 % ilmoitti niitä käsiteltävän erittäin hyvin tai hyvin. 34,1 % vastasi niitä käsiteltävän melko hyvin. Kantaansa ei osannut sanoa 10,3 %. 23,8 % vastaajista vastasi asioita käsiteltävän palaverissa melko huonosti ja 9,1 % erittäin huonosti.

Kysymykseen ” millainen on työtyytyväisyytesi ” ( **2f** ) vastaajista 28,4 % vastasi työtyytyväisyytensä olevan erittäin hyvä tai hyvä. 53,4 % vastasi työtyytyväisyytensä olevan melko hyvä. 4,6 % vastaajista ei osannut sanoa, millainen heidän työtyytyväisyytensä on. Työtyytyväisyyttään kuvaili melko huonoksi 7,9 % ja erittäin huonoksi 5,7 % vastaajista.

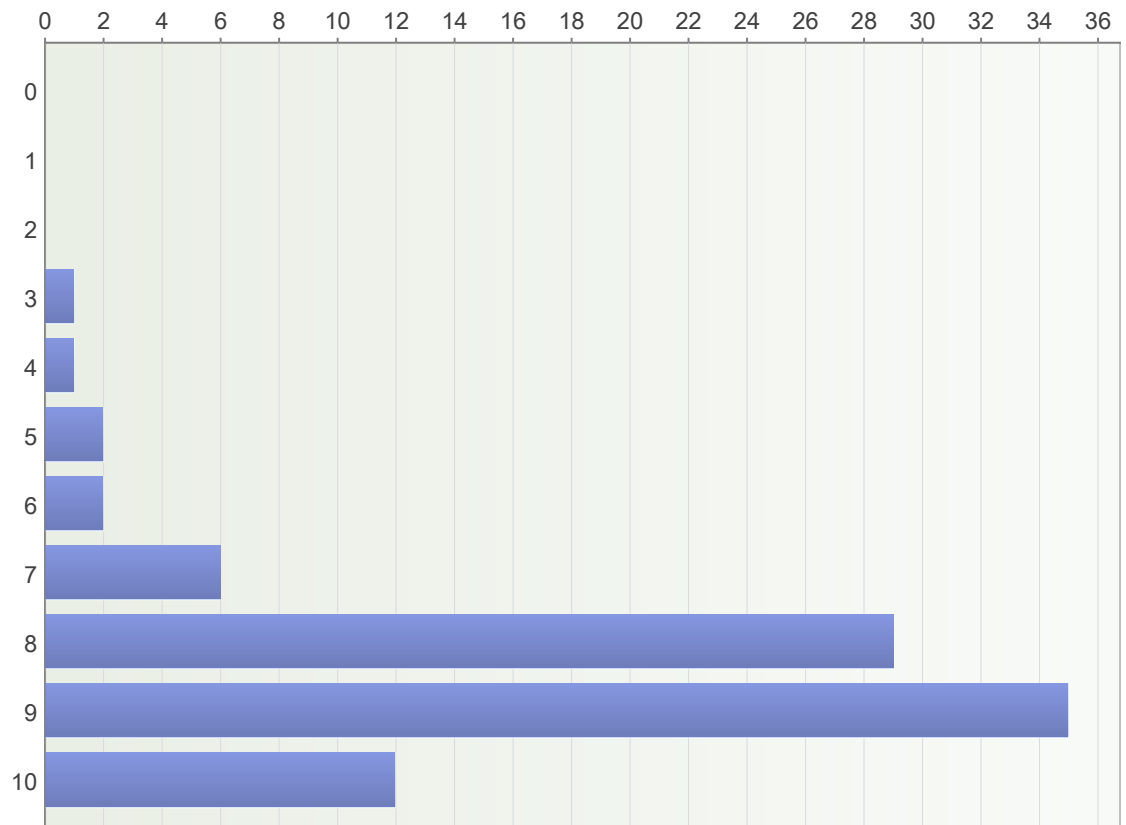
**Taulukko 2. Työyhteisön sisäinen tilanne ( n= 88 )**

	0= erittäin hyvä/hyvin	1= melko hyvä/hyvin	2= en osaa sanoa	3= melko huono/huonosti	4= erittäin huonosti	Yhteensä
a) Millainen on lähityöyhteisösi ilmapiiri?	30 (34 %)	37 (42,1 %)	5 (5,7 %)	10 (11,4%)	6 (6,8%)	88
b) Minkälaiset ovat työkavereiden keskinäiset välit?	28 (31,8%)	38 (43,2%)	10 (11,4%)	9 (10,2%)	3 (3,4%)	88
c) Voitko vaikuttaa työtäsi koskeviin asioihin?	28 (31,8%)	41 (46,6%)	5 (5,7%)	12 (13,6%)	2 (2,3%)	88
d) Saatto tarvittaessa tukea ja apua esimieheltäsi?	25 (28,4%)	34 (38,6%)	10 (11,4%)	12 (13,6%)	7 (8 %)	88
e) Käsitelläänkö työyhteisön asioita riittävästi yhteisissä palaverieissa?	20 (22,7%)	30 (34,1%)	9 (10,3%)	21 (23,8%)	8 (9,1%)	88
f) Millainen on työtyytyväisyytesi ?	25 (28,4%)	47 (53,4%)	4 (4,6%)	7 (7,9%)	5 (5,7%)	88
<b>Yhteensä</b>	156 (29,6%)	227 (43 %)	43 (8,1%)	71 (13,5%)	31 (5,8%)	528

Kysyttäessä vastaajien arviota työkyvystään, ( asteikolla 0-10, nolla tarkoitti ettei henkilö pysty työhön lainkaan ), työkykynsä arvioi numeroiden 8-10 väliin sijoittuvaksi yhteensä 76 vastaajaa. Vastaajista 12 ( 13,6 %) arvioi työkykyään numerolla 10.



39,8 % vastaajista antoi työkykynsä arvioksi numeron 9 ja 33 % numeron 8. Työkykyään arvioi numerolla 7 6,8 % vastaajista. Vastaajista 4, yhteensä 4,5 % arvioi työkykyään numeroilla 5-6 ja 2 vastaajaa, 2,3 % numeroilla 3-4. Numeroiden 0-2 arviota työkyvystään ei antanut yksikään vastaaja. ( Kuvio 4.)



Kuvio 4. Arvio työkyvystä ( n=88 )

Vastaajilta kysyttiin työn laatua ( n=88 ). Kuntoutusohjaajan työ on pääsääntöisesti kuormitukseltaan henkistä työtä vastasi 76 vastaajaa ( 86,4 %). Vastaajista 11 ilmoitti työnsä olevan yhtä paljon henkistä ja ruumiillista työtä ( 12,5 % ). Vain yhdellä vastaajista työ sisälsi myös ruumiillista kuormitusta ( 1,1 %).

Arvioon työkyvystä henkisten vaatimusten kannalta ( n=88 ) työkykynsä arvioi erittäin hyväksi 22,7 % vastaajista, melko hyväksi 64, 8 % ja kohtalaiseksi 12,5 % vastaajista. Yksikään vastaajista ei arvioinut työkykyään henkisten vaatimusten kannalta melko huonoksi tai erittäin huonoksi.

Vastaajilta kysyttiin uskovatko he voivansa terveytensä puolesta työskennellä samassa työssä kahden vuoden kuluttua( n=88 ). Vastaajista 88,6 % vastasi uskovansa melko varmasti voivansa työskennellä työssään kahden vuoden kuluttua. 9,1 % vastaajista ei ollut varma voiko työskennellä kahden vuoden kuluttua työssään ja 2,3 % vastasi tuskin työskentelevänsä nykyisessä työssään enää kahden vuoden kuluttua.

Vastaajilta kysyttiin psyykkisiin voimavaroihin liittyviä kysymyksiä ( **Taulukko 3.** ).

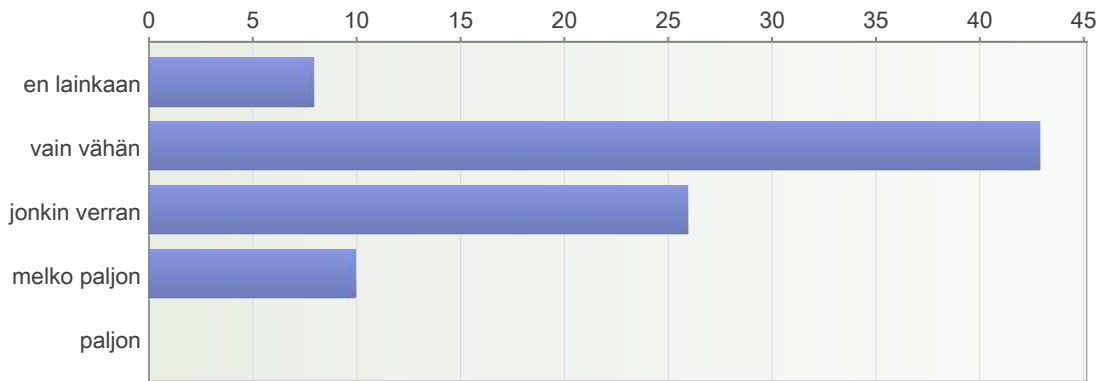
Vastaajilta kysyttiin ”Kykenetkö nauttimaan päivittäisistä toiminnoistasi ?” ( **3a** ). Yksikään vastaaja ei vastannut, ettei kykene nauttimaan päivittäisistä toiminnoistaan koskaan. Yksi vastaaja (1,1 %) ilmoitti nauttivansa niistä melko harvoin. 5 vastaajaa (5,7 %) vastasi nauttivansa niistä silloin tällöin. Vastaajista 51,1 % kykeni nauttimaan päivittäisistä toiminnoistaan melko usein ja 42,1 % jatkuvasti.

Kysyttäessä kokevatko vastaajat olevansa toimeliaita ja vireitä( **3b** ), yksikään ei vastannut ”ei koskaan”. 5,7 % vastasi olevansa melko harvoin ja 5,7 % silloin tällöin. Suurin osa vastaajista, 69,3 % vastasi olevansa toimelias ja vireä melko usein ja 19,3 % jatkuvasti. Vastaajilta kysyttiin tunnetko itsesi toivorikkaaksi tulevaisuuden suhteen ( **3c** ). Yksikään vastaajista ei kokenut, ettei tunne itseään toivorikkaaksi tulevaisuuden suhteen koskaan. 4,6 % koki toivorikkautta melko harvoin ja 10,2 % silloin tällöin. 55,7 %, suurin osa vastaajista koki olevansa toivorikas melko usein ja 29,5 % jatkuvasti.

**Taulukko 3. Psyykkiset voimavarat****( n= 88 )**

	0= ei koskaan	1= melko harvoin	2=silloin tällöin	3=melko usein	4= jatkuvasti	Yhteensä
a)Kykenetkö nauttimaan tavallisista päivittäisistä toimistasi ?	0 (0%)	1 (1,1%)	5 (5,7%)	45 (51,1%)	37 (42,1%)	88
b)Oletko toimielias ja vireä?	0 (0%)	5 (5,7%)	5 (5,7%)	61 (69,3%)	17 (19,3%)	88
c)Tunnetko itsesi toivorikkaaksi tulevaisuuden suhteen ?	0 (0%)	4 (4,6%)	9 (10,2%)	49 (55,7%)	26 (29,5%)	88
<b>Yhteensä</b>	0 (0%)	10 (3,8%)	19 (7,2%)	155 (58,7%)	80 (30,3%)	264

Vastaajilta kysyttiin kokevatko he stressiä työssään ja kuinka paljon (Kuvio 5.). Vastaajat kokivat stressiä pääsääntöisesti vain vähän 49,4 %. Stressiä ei kokenut lainkaan 9,2 % vastaajista. Yhteensä 58,6 % vastaajista ei kokenut stressiä lainkaan tai koki stressiä vain vähän. 29,9 % vastaajista koki stressiä jonkin verran. Melko paljon stressiä vastasi kokevansa 11,5 %. Yksikään vastaajista ei ilmoittanut kokevansa stressiä paljon.



Kuvio 5. Stressin kokeminen työssä (n=88)

Strukturoitujen kysymysten osalta ei suurta hajontaa vastauksissa syntynyt ( pl. perustietokysymykset) ja pääsääntöisesti joka kysymyksessä vastausten voimasuhteet olivat vakiot. Strukturoitujen kysymysten lisäksi oli avoimia kysymyksiä, joissa kysyttiin vastaajan voimavaroja ja motivaatiota työssä ja vapaa-ajalla lisääviä asioita sekä minkälaisista toimista olisi vastaajien mielestä apua työkyvyn ylläpitämisessä ja edistämässä. Avoimissa kysymyksissä työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä eri vastauksia tuli luonnollisesti enemmän, liikuntaharrastuksen tukemisesta palkan lisäämiseen.

Vastaajilta kysyttiin ”Mikä motivoi sinua työssäsi ja mitkä asiat lisäävät voimavarojasi työssä ja vapaa-ajalla?” Kysymykseen tuli 85 vastausta ( n=85 ).

Työssään vastaajia motivoi ja voimavaroja lisäsi useimmin työyhteisön hyvä työilmapiiri esimiehen ja työkavereiden kesken 35/85 vastaajaa. Monipuolinen asiakastyö haasteineen ja kehittämismahdollisuuksineen motivoi 23/85 ja työstä saatu palaute 7/85. Muita harvemmin mainittuja voimavaroja 20/85 lisääviä tekijöitä olivat mm. oman aikataulun suunnittelun mahdollisuus ja työterveyden tuki sekä työnohjaus.

**( Taulukko 4. )**

**Taulukko 4. Työssä voimavaroja ja motivaatiota lisäävät tekijät  
n=85**

TYÖYHTEISÖN HYVÄ ILMAPIIRI	35 ( 41,2 % )
ASIAKASTYÖ (haasteet, monipuolisuus,kehittäminen)	23 ( 27,1 % )
TYÖSTÄ SAATU PALAUTE	7 ( 8,2 % )
MUUT	20 ( 23,5% )

Vapaa-ajalla vastaavat kokivat saavansa eniten voimavaroja perheestään ja muista antoisista ihmissuhteista. Vastauksia joissa mainittiin voimavaraksi perhe tai muut läheiset ihmissuhteet, oli suurin määrä, 55,3 %. Harrastuksista useimmin mainittiin liikunnalliset harrastukset, 34,1 % vastauksista. Muita (10,6 %) voimavaroja vapaa-ajalla lisääviä asioita olivat esimerkiksi opiskelu, käsityöt ja matkustaminen. ( **Taulukko 5.**)

**Taulukko 5. Vapaa-ajalla voimavaroja lisäävät tekijät n =85**

PERHE JA LÄHEISET IHMISSUHTEET	47 (55,3 %)
LIIKUNNALLISET HARRASTUKSET	29 (34,1%)
MUUT	9 (10,6 %)

Toisessa avoimessa kysymyksessä vastaajilta kysyttiin ”Minkälaisista toimista olisi mielestäsi apua työkyvyn ylläpitämisessä ja edistämisessä? Mieti asiaa siltä kannalta että millä toimilla työnantaja voisi tukea työkykyäsi ja hyvinvointiasi ja mitä taas itse voisit tehdä.”

Kysymykseen tuli 83 vastausta (n=83). Olennaisia työhyvinvoinnin ylläpitämisessä ja edistämässä vaikuttavia seikkoja olivat useissa vastauksissa hyvä yhteistyö ja vuorovaikutus esimiehen ja työkavereiden kanssa 40/83 ja työnantajan tukeman liikunnan (taukoliikunta, liikuntasetelit) merkityksen 22/83 vastaajaa, lisäksi työn kehittämismahdollisuus 11/83. Muita vastauksia 10/83 olivat mm. kohtuullinen työympäristö ja työn määrä, palkan korottaminen. Samassa vastauksessa saattoi olla kaksi tai useampi mainittuna. ( **Taulukko 6.** )

**Taulukko 6. Työnantajalta toivottu tuki työkyvyn ylläpitämiseen  
n=83**

HYVÄ YHTEISTYÖ JA VUOROVAIKUTUS ESIMIEHEN JA TYÖKAVEREIDEN KANSSA	40 (48,2%)
TUETTU LIIKUNTA	17 (20,5%)
TYÖN OHJAUS JA OMAN TYÖN KEHITTÄMINEN	11 (13,2%)
MUUT	15 (18,1%)

Vastaajat ylläpitivät työkykyään esimerkiksi huolehtimalla yleiskunnostaan ja säännöllisistä elämäntavoistaan ( 28,9 % vastaajista), eriyttämällä työn ja vapaa-ajan ( 28,9 % ) tai opiskelemalla/kouluttautumalla lisää( 13,2 %). Muita vastauksia ( 28,9 % ) oli mm. osallistumalla työyhteisön tapahtumiin, sitoutumalla työyhteisön periaatteisiin ja tekemällä joustavaa tai osa-aikaista työaikaa. ( **Taulukko 7.** )

” Itse pyrin pitämään huolta riittävästä levosta ja liikunnasta. Työ vie herkästi mukaansa, mutta yritän erottaa työn ja vapaa-ajan, jotta jaksan”.

**Taulukko 7. Oma tuki työkyvyn ylläpitämiseen  
n=83**

YLEISKUNNOSTA JA SÄÄNNÖLLISISTÄ ELÄMÄNTAVOISTA HUOLEHTIMINEN	24 (28,9%)
TYÖN JA VAPAA-AJAN ERIYTTÄMINEN	24 (28,9%)
OPISKELU	11 (13,2 %)
MUUT	24 (28,9%)

## **7 Pohdinta ja johtopäätökset**

Opinnäytetyön tarkoituksena oli kartoittaa mikä on Suomen Kuntoutusohjaajien yhdistys ry:n jäsenten kokemus työhyvinvoinnistaan. Tavoitteena oli saada kokonaiskuva kuntoutusohjaajien työhyvinvoinnista. Kyselyn tulosten mukaan kuntoutusohjaajien työssä jaksamisessa ei ole suuria riskejä tällä hetkellä. Keskeisimpinä tutkimustuloksina vastaajat arvioivat työkykynsä ja työtyytyväisyytensä pääsääntöisesti hyväksi. Kuntoutusohjaajat vastasivat kokevansa vain vähän stressiä. Vastausten perusteella kuntoutusohjaajat kokivat henkiset voimavaransa hyviksi ja saivat tarvittaessa tukea ja apua esimiehiltään. Suurin osa vastaajista arvioi myös voivansa terveytensä puolesta työskennellä samassa työssään kahden vuoden kuluttua. Työssä kuntoutusohjaajien voimavaroja lisäsi työyhteisön hyvä ilmapiiri. Kuntoutusohjaajat huolehtivat jaksamisestaan pitämällä huolta kunnostaan ja he saavat voimavaroja perheestään, läheisistään sekä liikunnallisista harrastuksistaan.

Vastaajat olivat pääsääntöisesti naisia, 98 %, ja vastaajia oli eniten, 42 %, 51-60 vuotiaiden ikäryhmässä. Suurin osa vastaajista, 51,1 % työskenteli Etelä-Suomessa ja työtekemisestä oli yleisimmin julkinen, 83 % vastaajista. Kuntoutusohjaajan työ oli vastausten perustella laadultaan yleisimmin henkistä työtä.

Reliabiliteetti määritellään tutkimuksen kyvyksi tuottaa ei-sattumanvaraisia tuloksia. Tämän tutkimuksen luotettavuutta eli reliabiliteettia voidaan pitää hyvänä sen toistettavuuden vuoksi. (Tuomi 2007, 150.) Tutkimuksen reliabiliteettia tukee tarkka kertomus tutkimuksen eri vaiheista ja kuinka lopputulokseen on päästy. Tämän opinäytetyön kaltainen tutkimus on toistettavissa kyselylomakkeen avulla. Mikäli tämä tutkimus toistetaan, tutkimustulosten vertailu aiemmin tehtyihin tutkimuksiin antaa varmempaa tietoa reliabiliteetista. (Saukkonen 2014.) Tämän tutkimuksen tulokset ovat kuitenkin varmasti toistettavissa, eikä siihen ole vaikuttaneet tutkimuksen tekijät tai mittaajat eikä mittausolosuhteet, mitkä ovat erityisen tärkeitä asioita tulosten arvioinnin ja luotettavuuden kannalta. (Vilka 2005, 161.)

Validiteetti, eli tutkimuksen pätevyys, kuvastaa kuinka hyvin tutkittua ilmiötä on tutkittu ja kuinka hyvin mittarit ovat mitanneet juuri ko. asiaa. (Vilka 2005, 161.) Validiutta tarkasteltiin huolellisesti jo tutkimusta suunnitellessa. Aineiston keräämiseen, mittarin suunnitteluun, sekä kysymysten kattavuuteen suhteessa tutkimusongelmaan kiinnitettiin erityistä huomiota. Tutkimus on pätevä, kun teoreettiset ja operationaaliset määritelmät ovat yhtäpitäviä. (Vilka 2005, 161.) Tässä tutkimuksessa validiteetti on ollut hyvä, sillä se on mitannut hyvin juuri tutkittua asiaa. Tutkimuksen sisäinen ja ulkoinen luotettavuus ovat hyviä, jota tarkka analysointi muuttujineen kuvastaa kohtuullisesti. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.) Kyselylomakkeen vastauksilla tutkimus selvitti sen, mikä oli tarkoituskin, vastasi tutkimuskysymykseen, kuntoutusohjaajien yhdistyksen jäsenten kokemukseen tämän hetkisestä työhyvinvoinnin tilastaan. Oma työkyky ja työssä jaksaminen koettiin pääosin hyväksi. Kyselyn vastaustasprosentti oli 35 %. Kato oli vastausprosenttia suurempi ja kadon määrä heikentää osaltaan tutkimuksen validiutta. Vastaajien määrä olisi saattanut olla suurempi jonakin toisena vastausajankohtana, alkuvuosi on useimmiten työntekijöille



hyvin kiireistä aikaa, ja mahdollisesti joillakin on siitä syystä voinut jäädä vastaamatta kyselyyn. Määrällisessä tutkimusmenetelmässä perusjoukon kannalta virheellinen tutkimusajankohta vinouttaa tutkimuksen tuloksia kuten myös vastaajien kato. (Vilka 2005, 168.) Yhteiskuntatieteellisen tutkimuksen tulokset ovat monesti kontekstija aika sidonnaisia. (KvantiMOTV 2014.)

Tutkimuksen eettisyys oli huomioitu, kyselyyn vastattiin anonyymina, kyselyssä on vapaa-ehtoisesti vastattavia kysymyksiä (työpaikan nimi) ja linkin jakajana oli Suomen kuntoutuksen ohjaajien yhdistys ry, joka jakoi linkin kaikille jäsenilleen joista vastasi 35 %. Vastaajien henkilöllisyys yhdistyksen jäsenistä ei ole kenenkään tiedossa, vastaaja itse tietää onko vastannut kyselyyn vai ei.

Vertailukohdetta työhyvinvoinnin mahdolliseen muuttumiseen ei ole, koska tämän kaltaista tutkimusta kohderyhmälle ei ole aiemmin tehty. Tutkimuksen voidaan tulkita siis tuoneen vain uutta tietoa. Tätä kyselytutkimusta voidaan kutsua avaustutkimukseksi, joka mielellään voisi saada jatkoa. Jatkotutkimuksen aihe olisi tehdä seurantatutkimus kuntoutusohjaajien työhyvinvoinnista esimerkiksi viiden vuoden välein, jotta saataisiin relevanttia tietoa työssä jaksamisen muuttumisesta. Määrällisen tutkimuksen analysointi on usein matemaattinen. Taulukoitujen tulosten seuraaminen tutkimus tutkimukselta olisi yksinkertainen seurantakeino hyvinvoinnin muuttumisessa ja kehittämisessä. Näin ollen olisi helppo vertailla ja tehdä johtopäätöksiä aiempien tutkimuksien perusteella. (Tuomi 2007, 96.)

Tutkimuksen teoreettisena viitekehyksenä olevan Rauramon hyvinvoinnin portaiden ja Ilmarisen työkykytalon ja kyselyn kysymysten sekä vastausten aihepiirit polkuutivat toistensa lomaan hyvin, sillä kyselyn kysymykset oli valittu vastaamaan teoreettisen viitekehyksen teesejä. Monivalintakysymyksissä joissa kysyttiin yksilön voimavaroja, yksilön ja työn suhdetta, työtä, työoloja ja johtamista saatiin teoreettisena pohjana olleen Ilmarisen työkykytalon havainnollisia elementtejä näkyviin. Perheen ja lähiyhteisön vaikutus sekä yhteiskunnan vaikutus näkyivät parhaimmalla tavalla laajoissa avoimissa kysymyksissä (Valtionkonttori 2013). Rauramon (2008) viisipor-

rasmalli työhyvinvoinnista nousi kysymysten sisällöstä esiin, tosin Rauramon portaiden kysymysvastaavuus oli selkein avoimissa kysymyksissä. Avoimien kysymysten vastauksissa käsiteltiin joka porrasta selkeästi. Avoimia vastauksia tuli paljon. Vastauksissa nousi esille monia Rauramon portaiden mukaisia työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen liittyviä seikkoja. Ensimmäisen portaan, terveenä pysymisen edellytyksiä ja työterveyshuoltoa käsiteltiin vastauksissa mm. unen ja levon määrän huomiointi, ruokailutottumusten muokkaus, liikunnalliset harrastukset ja työterveyden tukea pidettiin tärkeinä.

Toisen portaan työturvallisuuteen ja työergonomiaan viitattiin vastauksissa esimerkiksi toivomalla parempia työergonomisia olosuhteita, vastaajien joukossa oli kevyemmän työn uudelleen koulutuksen myötä saaneita ja heitä jotka pohtivat ikääntymisen tuomia vaikutuksia staattisiin ja kuormittaviin työtehtäviin. Myös taukojumpan vaikutus huomioitiin ja pohdittiin istumatyöskentelyn vaihtamista osittain seisomatyöskentelyyn.

Kolmannen portaan liittymisen tarvetta kuvastivat hyvin vastaukset joissa korostuivat työyhteisön ja työkavereiden tuki, ”me-henki” ja ne, joissa toivottiin esimieheltä kuuntelevampaa otetta alaisiinsa nähden, ja jotain yhteistä tapahtumaa työyhteisölle.

Neljännessä portaassa nouseva yksilön arvostaminen, joko sanallinen tai aineellinen palkitseminen tuli osittain esille jo joissakin ensimmäistä porrasta kuvaavissa vastauksissa, kuten että vastaajat saisivat enemmän liikuntaseteleitä. Myös enemmän palkkaa toivottiin ja esimiehen arvostavaa suhtautumista työntekijöitä kohtaan.

Viidennen työhyvinvointiportaan, jossa puntaroidaan yksilön korkeaa osallistumista ja itsensä toteuttamista kuvastavat vastaukset joissa arvostetaan koko työyhteisön ja työnantajan tukea, luonnehditaan koko työntekemisen kontekstia mielenkiintoiseksi ja antoisaksi. Vastaajat kokivat kehittämismahdollisuuksien, annettujen haasteiden ja

onnistuneiden työtehtävien lisäävän työmotivaatiota. Myös ”tunne siitä että teen tärkeää työtä” koettiin voimavarana.

Kyselyn avoimissa vastauksissa nousi selkeimmin esille, miten työnantajan ja esimiehen työntekijän arvostus työntekijää kohtaan, kehityskeskustelut ja ideoiden vastaanottaminen koettiin vastaajien kesken todella tärkeäksi, työhyvinvointia lisääväksi tekijäksi. Toimista, joista on apua työkyvyn ylläpitämisessä ja edistämisessä ehdotomasti ensisijaisesti tärkeimmäksi nousi liikunnan ja levon merkitys. Työnantajalta toivottiin esimerkiksi liikuntaseteleitä tai kuntosalikortteja. Avoimien kysymysten vastaukset kertoivat vastaajien kehittämishalukkuudesta, innovatiivisuudesta, oman työn arvostuksesta sekä realismista työnsä analysoinnissa ja arvioinnissa. Vastausten monipuolinen sisältö ja runsaus avoimissa kysymyksissä kertovat vastaajien pohdinnasta, motivoituneisuudesta ja aiheen ajankohtaisuudesta.

Kyselyn vastauksissa nousi esille monessa kohdassa esimiehen rooli ja merkitys kuntoutusohjaajan työssä jaksamisessa. Työpaikkojen johtamiseen tulisi sisällyttää myös hyvinvointijohtamisen osaamista. Elinkeinoelämä, palkansaajapuoli ja työterveyssektori jalkauttavat työpaikoille työkykyjohtamisen mallia, jonka laajempi käyttöönotto voisi osittain ratkoa jopa miljardien eurojen menetyksiä ”tekemättömästä työstä”. ”Jos turhat poissaolot vähenisivät työpaikoilla ja työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyminen ja tapaturmakustannukset vähenisivät nykyisestä, suoraan säästöä kertyisi 1,3 miljardia euroa, jopa pari miljardia euroa vuosittain.” ( Taloussanomat 2014.)

Paitsi työpaikkojen hyvinvointijohtaminen, myös työterveyshuolto on avainasemassa työssä jaksamisen kohenemiseen ennalta ehkäisevällä toimintapanoksella. Nykyään työterveyshuollossa keskitytään hyvin paljon sairaanhoitoon ja ennalta ehkäisevä työ, se ydintehtävä joka vahvistaa ja pidentää työuria on vähäisempi toimintasektori. Työntekijöiden hyvinvointijohtaminen, työterveyshuollon ennalta ehkäisevä toiminta sekä erilaiset määräajoin tehtävät kyselyt ja mittaukset rakentaisivat yhdessä vahvempaa kivijalkaa tulevaisuuden työhyvinvoinnin talolle ja sen portaille.

Tutkimuksen tulokset ovat samansuuntaisia muiden alojen tutkimustulosten kanssa joissa työhyvinvointia on tutkittu ja joita tässä tutkimuksessa on käytetty lähteinä.

*Esimerkiksi Tampereen yliopiston psykologian laitoksen vuosina 2010-2013 tekemässä tutkimuksessa lähijohtamisen ja työntekijöiden hyvinvoinnin välisistä yhteyksistä keskeisimpinä tutkimustuloksina selvitettiin, kuinka työpaikoilla tulisi edistää paitsi johtamisen oikeudenmukaisuutta, myös sitä, että työntekijät pystyisivät irrottautumaan työstään vapaa-ajallaan. Työyksikön yhteiset tavoitteet sekä jokaisen osallistumista tukeva, toiminnan kehittämiseen suuntautuva ilmapiiri ovat merkittäviä tekijöitä hyvinvointia edistävän johtajuuden näkökulmasta. ( Työsuojelurahasto 2014.)*

Vatajan ja Julkusen (2004) Talentialle tekemässä tutkimuksessa tutkimuskatsauksessa hyvästä johtajuudesta, säännöllisistä kehityskeskusteluista, tiimityöskentelystä ja dialogisuudesta koettiin olevan hyötyä sosiaalityöntekijän omassa työssä jaksamisesta. Edelleen työhyvinvoinnin merkittäväksi tekijäksi nousi Työ- ja elinkeinoministeriön toteuttamassa tutkimuksessa ”Työn organisointi ja työhyvinvointi sosiaali- ja terveysalalla – esimerkkinä vanhusten kotihoito 2008 ” kuinka esimiesten ja työntekijöiden vuorovaikutuksen laatu vaikuttaa työntekijöiden työtyytyväisyyteen ja jaksamiseen. Erityisesti kuormittavissa tilanteissa näiden suhteiden merkitys korostuu. ( Työ- ja elinkeinoministeriö 2014.)

Kuntoutuksen ohjaajan koulutuksen aikana opiskelijan tulee hankkia edellytykset, joita ammatissa toimiminen vaatii. Asiantuntijaksi monipuoliselle kuntoutuksen työsektorille kehittyminen on pitkä prosessi. Koulutuksessa hankintaan perusvalmiudet joita työelämässä edelleen kehitetään. Koulutuksen ja työelämän kompetenssissa ja sen seurauksena oppijan on mahdollista kehittää omaa toimintaansa ja ammattidentiteettiään uudestaan ja tämä johtaa ammatilliseen kasvuun. ( Ora-Hyytiäinen 2004, 98-99.) Omasta työhyvinvoinnista huolehtiminen kuuluu myös omaan ammatilliseen kasvuun. Ammatillisuutta lisää uhkien ja voimavarojen tunnistaminen työhyvinvoinnissaan ja niihin ratkaisujen etsiminen. Työssä käyvien ihmisten hyvinvointi muodostuu myös työn ja vapaa-ajan yhteisvaikutuksesta. Olennaista on, kuinka hyvin tarpeet tyydyttyvät ja miten hyvin kukin onnistuu oman ajattelunsa jäsentämisessä ja sen myötä elämään arvojensa mukaista (työ)elämää. ( Rauramo 10, 2008.)

Tutkimuksen tarkoituksena oli kartoittaa Suomen kuntoutusohjaajien yhdistyksen jäsenten kokemusta työhyvinvointinsa tilasta. Kyselyn vastauksilla saatiin vastaus tutkimusongelmaan, millaiseksi Suomen kuntoutusohjaajien yhdistys ry:n jäsenet kuvailevat työhyvinvointiaan ja työn motivaatiota lisääviä tekijöitä. Johtopäätöksenä voidaan todeta Suomen kuntoutusohjaajien yhdistys ry:n jäsenten kokevan työhyvinvointinsa hyväksi ja he kokevat stressiä vain vähän. Kuntoutusohjaajien työhyvinvointia edistää hyvä vuorovaikutus esimiehen ja työkavereiden kesken. Kuntoutusohjaajat pyrkivät huolehtimaan jaksamisestaan pitämällä huolta kunnostaan ja he saavat vapaa-ajallaan voimavaroja perheestään, läheisistään sekä liikunnallisista harrastuksistaan.

## 8 Lähteet

Etera 2014. Työhyvinvointi. Viitattu 27.3.2014.

<http://www.etera.fi/tyonantaja/tyohyvinvointi/tyohyvinvoinnin-osat>

Hirsjärvi,S.&Remes,P.&Sajavaara, P. 2004. Tutki ja kirjoita. Jyväskylä: Gummerus.

Järvikoski, A. & Härkäpää, K. 2008. Kuntoutuksen perusteet. 1.-4.painos. Helsinki:WSOY.

Kuntoutusnimikkeistö 2003. Suomenkuntaliitto & Suomen kuntoutusohjaajien yhdistys ry. Viitattu 21.3.2014.

[http://www.kunnat.net/fi/asiantuntijapalvelut/soster/nimikkeistot-luokitukset/kuntoutus-erityistyontekijoiden-nimikkeistot/Documents/Kuntoutusohjausnimikkeist%C3%B6\\_2003.pdf](http://www.kunnat.net/fi/asiantuntijapalvelut/soster/nimikkeistot-luokitukset/kuntoutus-erityistyontekijoiden-nimikkeistot/Documents/Kuntoutusohjausnimikkeist%C3%B6_2003.pdf)

Kuntoutusohjausnimikkeistö 2010. Opas sisältöön ja käyttöön. Holma, T. (Toim.) Toinen painos. Helsinki: Suomen kuntaliitto.

KvantiMOTV 2014. Menetelmäopetuksen tietovaranto, verkkojulkaisu .Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 26.2.2014.

<http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kyselylomake/laatiminen.html>

Opiskelupaikka 2014. Viitattu 2.4.2014.

<http://www.opiskelupaikka.fi/Koulutus/Ammattikorkeakoulu/AMK-Sosiaaliala-terveysala-ja-liikunta-ala/Kuntoutusohjauksen-ja-suunnittelun-koulutusohjelma>

Ora-Hyytiäinen, E. 2004. Auttajasta reflektiiviseksi sairaanhoitajaksi. Ammattikorkeakouluopiskelijan kasvu ja kehittyminen ammattiin. Akateeminen väitöskirja. Tampereen yliopisto, kasvatustieteiden laitos. Tampereen yliopistopaino.

Piirainen, K & Kallaranta, T. 2008. Kuntoutuspalvelut kuntoutumisen ja muutoksen tukena. Teoksessa Rissanen P., Kallaranta T. & Suikkanen A. (toim.) Kuntoutus. Helsinki: Duodecim.

Rauramo, P. 2008. Työhyvinvoinnin portaat, viisi vaikuttavaa askelta. Helsinki : Edita.

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto, verkkojulkaisu. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 26.2.2014. <http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/>)

Saukkonen, P. Validius ja reliaabelius. Viitattu 26.2.2014.  
[http://www.mv.helsinki.fi/home/psaukkon/tutkielma/Tutkimusmenetelmat.html#Validius\\_ja\\_reliaabelius.](http://www.mv.helsinki.fi/home/psaukkon/tutkielma/Tutkimusmenetelmat.html#Validius_ja_reliaabelius.))

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2013. Työhyvinvointi. Viitattu : 20.11.2013.  
<http://www.stm.fi/tyoelama/tyohyvinvointi> )

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2005. Työhyvinvointitutkimus Suomessa ja sen paino-alueet terveyden ja turvallisuuden näkökulmasta. Viitattu 28.3.2014.  
[http://www.stm.fi/c/document\\_library/get\\_file?folderId=28707&name=DLFE-3552.pdf&title=Tyohyvinvointitutkimus\\_Suomessa\\_ja\\_sen\\_painoalueet\\_terveyden\\_ja\\_turvallisuuden\\_nakokulmasta\\_fi.pdf](http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=28707&name=DLFE-3552.pdf&title=Tyohyvinvointitutkimus_Suomessa_ja_sen_painoalueet_terveyden_ja_turvallisuuden_nakokulmasta_fi.pdf)

Suomen kuntoutusohjaajien yhdistys ry. 2013. Viitattu 11.12.2013.  
<http://www.suomenkuntoutusohjaajienyhdistys.fi/site/Kuntoutusohjaus>

Taloussanomat. Työmarkkinat. 2014.  
Työkyvyn tukeminen toisi miljardisäästöt. Viitattu 8.3.2014.  
<http://www.taloussanomat.fi/tyomarkkinat/2014/03/06/tyokyvyn-tukeminen-toisi-miljardisaastot/20143299/12>

Tela, Työeläkevakuuttajien etujärjestö. 2013. Työurien pidentäminen. Viitattu: 20.11.2013.  
[http://www.tela.fi/tyoelakeala/tyourien\\_pidentaminen](http://www.tela.fi/tyoelakeala/tyourien_pidentaminen)

Tuomi, J. 2007. Tutki ja lue. Helsinki: Tammi.

Työ- ja elinkeinoministeriö 2014. Työn organisointi ja työhyvinvointi sosiaali- ja terveysalalla – esimerkkinä vanhusten kotihoito. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Viitattu 11.4.2014.  
<http://www.tem.fi/files/21000/TEM35.pdf>

Työsuojelurahasto 2014. Tutkimus- ja kehitystoiminta. Viitattu: 21.3.2014.  
<http://www.tsr.fi/tutkimustietoa/tata-on-tutkittu/hanke?h=109398&n=tiedote>

Valtionkonttori 2013. Viitattu: 20.11.2013.  
[http://www.valtiokonttori.fi/fi-Fi/Virastoille\\_ja\\_laitoksille/Henkilostohallintoa\\_ja\\_johtamista\\_tukevat\\_palvelut/Johtami-sen\\_ja\\_esimiestyon\\_tuki/lkajohtaminen/Kunnossa\\_kaiken\\_ikaa\\_Tyokyky/Tyokykyta-lo\(45447\)](http://www.valtiokonttori.fi/fi-Fi/Virastoille_ja_laitoksille/Henkilostohallintoa_ja_johtamista_tukevat_palvelut/Johtami-sen_ja_esimiestyon_tuki/lkajohtaminen/Kunnossa_kaiken_ikaa_Tyokyky/Tyokykyta-lo(45447))

Vataja, K. & Julkunen, I. 2004. Sosiaalitoimistojen työn organisointi ja työhyvinvointi. Tutkimuskatsaus. Helsinki : Stakes,FinSoc, Työpapereita.

VERVE. Kuopio. Infotilaisuus 3.4.2014.

Vilkka, H. 2005, Tutki ja kehitä. Helsinki: Tammi.

## **9 Liitteet**

Hyvinvointikysely Suomen Kuntoutusohjaajayhdistyksen jäsenille( Liite 1)



# Spring

## *HYVINVOINTIKYSELY*

### KUNTOUTUSOHJAAJIEN TYÖHYVINVOINTIKYSELY

\* KYSELYN POHJANA ON KÄYTETTY PERUSTURVALIIKELAITOS  
SAARIKAN TYÖHYVINVOINTIKYSYMYKSIÄ \*

#### 1. Vastaajan sukupuoli

- ☐ NAINEN
- ☐ MIES

#### 2. Ikäjakautuma

- ☐ 21-30
- ☐ 31-40
- ☐ 41-50
- ☐ 51-60
- ☐ yli 60

#### 3. Työntekemisestä

- ☐ julkinen
- ☐ yksityinen
- ☐ 3.sektori

**4. Työskentelyalue**

- ☐ Etelä-Suomi
- ☐ Väli-Suomi
- ☐ Pohjois-Suomi

**5. Ammattinimike**

- ☐ kuntoutusohjaaja/kuntoutuksen ohjaaja/ kuntoutussuunnittelija
- ☐ muu ammattinimike, mikä ? \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**6. Nykytilanne**

- ☐ opiskelija
- ☐ työssä
- ☐ työssäkäyvä opiskelija
- ☐ muu, mikä ?

\_\_\_\_\_

**7. Työpaikka ( vapaaehtoisesti vastattava kysymys)**

\_\_\_\_\_

—

\_\_\_\_\_

—

\_\_\_\_\_

—

**8. HAITTAAVATKO SEURAAVAT ASIAT JAKSAMISTASI TAI SELVIYTYMISTÄSI TYÖSSÄ? \***

0 = ei esiinny, ei haittaa 1 = haittaa vähän 2 = haittaa paljon 3 = en osaa sanoa

	0	1	2	3
a) terveyteen tai toimintakykyyn liittyvät ongelmat	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	<input type="radio"/>			
	<input type="radio"/>			
	<input type="radio"/>			
b) koulutukseen tai osaamiseen liittyvät ongelmat	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	<input type="radio"/>			
	<input type="radio"/>			
	<input type="radio"/>			
c) työympäristön tai työn fyysisen kuormituksen ongelmat	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	<input type="radio"/>			
	<input type="radio"/>			
	<input type="radio"/>			
d) työyhteisön tai työn henkisen kuormituksen ongelmat	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	<input type="radio"/>			
	<input type="radio"/>			
	<input type="radio"/>			
e) työmotivaation tai työhalujen väheneminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	<input type="radio"/>			
	<input type="radio"/>			
	<input type="radio"/>			
f) työn ulkopuoliset vaikeudet (perheessä, taloudessa ym.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	<input type="radio"/>			
	<input type="radio"/>			
	<input type="radio"/>			
	<input type="radio"/>			

**9. MITEN SEURAAVAT ASIAT OVAT MIELESTÄSI TÄLLÄ HETKELLÄ OMASSA TYÖSSÄSI TAI TYÖYHTEISÖSSÄSI? \***

0 = erittäin hyvä/ hyvin, 1 = melko hyvä/ hyvin, 2 = en osaa sanoa, 3 = melko huono/ huonosti, 4 = erittäin huono/ huonosti

	0	1	2	3	4
a) Millainen on lähityöyhteisösi ilmapiiri?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	<input type="radio"/>				
	<input type="radio"/>				

- ○
- b) Minkälaiset ovat työkavereiden keskinäiset välit? ○ ○ ○ ○ ○
- ○  
○  
○  
○
- c) Voitko vaikuttaa työtäsi koskeviin asioihin? ○ ○ ○ ○ ○
- ○  
○  
○  
○
- d) Saatko tarvittaessa tukea ja apua esimieheltäsi? ○ ○ ○ ○ ○
- ○  
○  
○  
○
- e) Käsitelläänkö työyhteisön asioita riittävästi yhteisissä palavereissa? ○ ○ ○ ○ ○
- ○  
○  
○  
○
- f) Millainen on työtyytyväisyytesi? ○ ○ ○ ○ ○
- ○  
○  
○  
○  
○

**10.** Oletetaan, että työkykysi on parhaimmillaan saanut 10 pistettä. Minkä pistemäärän antaisit nykyiselle työkyvyillesi? (Nolla tarkoittaa, että et nykyisin pysty lainkaan työhön.) \*

- 0   ○ 1   ○ 2   ○ 3   ○ 4   ○ 5   ○ 6   ○ 7   ○ 8   ○ 9  
○ 10

**11.** Onko työsi vaatimuksiltaan pääasiassa (yli puolet työajasta)? \*

- ☐ henkistä työtä  
☐ ruumiillista työtä  
☐ yhtä paljon henkistä ja ruumiillista työtä

**12.** Millaiseksi arvioisit nykyisen työkykysi työn henkisten vaatimusten kannalta? \*

- ☐ erittäin hyväksi  
☐ melko hyväksi  
☐ kohtalaiseksi  
☐ melko huonoksi  
☐ erittäin huonoksi

**13.** Uskotko, että terveytesi puolesta pystyt työskentelemään nykyisessä työssäsi kahden vuoden kuluttua? \*

- ☐ melko varmasti  
☐ en ole varma  
☐ tuskin

**14.** Psyykkiset voimavarat \*

0= ei koskaan 1=melko harvoin 2=silloin tällöin 3 =melko usein  
4=jatkuvasti

	0	1	2	3	4
Kykenetkö nauttimaan tavallisista päivittäisistä toimistasi ?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	<input type="radio"/>				
	<input type="radio"/>				
	<input type="radio"/>				
	<input type="radio"/>				
Oletko toimelias ja vireä?		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	<input type="radio"/>				
	<input type="radio"/>				
	<input type="radio"/>				
	<input type="radio"/>				
Tunnetko itsesi toivorikkaaksi tulevaisuuden suhteen ?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

☐  
☐  
☐  
☐  
☐

**15.** Stressillä tarkoitetaan tilannetta, jossa ihminen tuntee itsensä jännittyneeksi, levottomaksi, hermostuneeksi tai ahdistuneeksi tai hänen on vaikea nukkua asioiden vaivatessa jatkuvasti mieltä.

Tunnetko sinä nykyisin tällaista stressiä?

- ☐ en lainkaan  
☐ vain vähän  
☐ jonkin verran  
☐ melko paljon  
☐ paljon

**16.** Mikä motivoi sinua työssäsi? Mitkä asiat lisäävät voimavarojasi työssä ja vapaa-ajalla?

---

---

---

**17.** Minkälaisista toimista olisi mielestäsi apua työkyvyn ylläpitämisessä ja edistämisessä? Mieti asiaa siltä kannalta, että millä toimilla työnantaja voisi tukea työkyäsi ja hyvinvointiasi ja mitä taas voisit itse tehdä.

---

---

---

Kiitos vastauksestasi!

